



Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume 4, Issue 2, April 2019

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:
www.msocalsciences.com

Utiliti Kerja Guru Tingkatan Enam di Sabah

Nurjannah F.A Kariming¹, Abdul Said Ambotang²

¹SMK Merotai Besar, Sabah

²Universiti Malaysia Sabah (UMS)

Correspondence: Nurjannah F.A Kariming (nurjannah4981@yahoo.com)

Abstrak

Kajian dijalankan bertujuan mengetahui tahap utiliti iaitu kepuasan kerja guru tingkatan 6 di Sabah. Tahap utiliti kerja sebagai pemboleh ubah bersandar dan tekanan dan personaliti merupakan pemboleh ubah tidak bersandar. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan instrumen iaitu soal selidik. Populasi guru tingkatan enam di Sabah adalah seramai 1320 orang guru. Kajian yang dijalankan melibatkan 340 orang guru tingkatan enam yang terdiri daripada sekolah daerah Tawau, Semporna dan Lahad Datu, Sandakan dan Kota Kinabalu. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Science (SPSS)* versi 23.0 untuk mendapatkan keputusan kajian yang tepat.

Kata kunci: utiliti kerja, tekanan, personaliti, guru tingkatan enam

Job Satisfaction Among School Teachers

Abstract

The study was conducted to determine the level of utility which is the satisfaction of form 6 teachers in Sabah. The utility level of work is dependent variable and pressure and personality is an independent variable. This study was carried out using questionnaires instruments. This study involving 340 Form Six teachers comprising Tawau, Semporna, Lahad Datu, Sandakan and Kota Kinabalu districts out of 1320 Form six teacher population in Sabah. The data were analyzed using the Statistical Package For Science (SPSS) version 23.0 to get the accurate results.

Keywords: job satisfaction, stress, personality, form six teachers

Pengenalan

Dalam memercu pendidikan yang lebih bersifat global abad ke 21, pembangunan modal insan bertaraf dunia merupakan prasyarat untuk membawa Malaysia bersama-sama bersaing dengan negara maju Pendidikan membolehkan masyarakat Malaysia menguasai ilmu, kemahiran dan nilai murni yang diperlukan dalam dunia yang berdaya saing tinggi dan serta bersifat global. Kesan daripada perkembangan pesat sains, teknologi dan maklumat. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam menjayakan wawasan Negara demi untuk mencapai taraf Negara maju sepenuhnya dari segi kemajuan ekonomi, keadilan sosial dan kekuatan rohani, moral dan etika, ke arah mewujudkan suatu masyarakat

yang bersatu padu, demokratik, liberal dan dinamik (Akta Pendidikan, 1996). Menurut Short dan Rinehart (1992) beberapa cara boleh dilakukan untuk meningkatkan utiliti kerja guru iaitu memenuhi tuntutan sekolah sehingga dapat meningkatkan utiliti kerja mereka sekali gus memberi peluang kepada guru untuk melakukan inovasi dan kreativiti dalam mengamalkan tugas. Isu utiliti kerja guru dalam kalangan guru sering menjadi topik hangat yang sering dibicarakan. Seperti mana hari ini semua sistem perekodan markah dan data menggunakan alam maya namun kemudahan internet yang tidak memuaskan seperti ketiadaan dan kerosakan rangkaian menjadi kekangan kepada guru-guru khususnya.

Permasalahan Kajian

Kajian ini mengenal pasti sama ada terdapat hubungan dan pengaruh tekanan dan personaliti terhadap utiliti kerja guru tingkatan 6 di Sabah khususnya. Kajian berkenaan tekanan guru adalah perlu diberi perhatian memandangkan laporan khas yang dikeluarkan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) pada bulan Ogos 2005 telah mendakwa bahawa tahap tekanan dalam kalangan guru-guru di negara kita agak membimbangkan serta semakin bertambah parah ekoran bebanan tugas yang meningkat.

Perubahan dasar dan pentadbiran negara berhubung secara positif dengan perubahan pelaksanaan pendidikan di negara ini. Reformasi dalam dunia pendidikan telah banyak memberi kesan dan menambah lagi beban tugas guru. Kini memang tidak dapat di nafikan tugas sebagai guru kian mencabar. Tekanan ini menyebabkan pelbagai implikasi kepada guru sebagai pelaksana dasar dan kesannya juga kepada pencapaian prestasi sekolah khususnya. Sekolah merupakan badan organisasi yang melaksanakan dasar-dasar pendidikan negara. Guru adalah pelaksana dasar bagi melahirkan insan dinamik. Desakan demi desakan diterima oleh guru sebagai agen dan fasilitator yang bertanggungjawab memartabatkan profesion ini (Maryadi, 2012).

Objektif Kajian

Kajian yang dijalankan dengan menggariskan beberapa objektif. Objektif khusus bagi kajian ini ialah:

- i. Mengetahui hubungan tekanan kerja dengan utiliti kerja guru tingkatan 6 di Sabah.
- ii. Mengetahui hubungan personaliti dengan utiliti kerja guru tingkatan 6 di Sabah.
- iii. Mengetahui pengaruh antara tekanan guru dan personaliti dengan utiliti kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 di Sabah.

Tinjauan Literatur

Konsep Utiliti Kerja

Setiap individu mempunyai tafsiran yang berbeza dalam mencapai tahap kepuasan kerja di organisasi mereka. Mohd Bokti dan Abu Talib (2010), Mohd Noah dan Muhamad (1999), dan Ishak *et al.* (2014) menjelaskan kepuasan kerja adalah tahap persekitaran kerja yang memenuhi keperluan dan nilai-nilai yang diinginkan oleh pekerja daripada pekerjaannya. Utiliti kerja merupakan tindak balas seseorang individu terhadap pengalaman kerja mereka (Ismail dan Mohd Makhbul, 2000). Perkara yang sama dinyatakan oleh Patterson (2009) bahawa utiliti kerja terdiri daripada aspek emosi, kognitif dan tingkah laku yang merujuk kepada penilaian individu terhadap unsur-unsur tertentu di tempat kerja. Secara keseluruhannya tidak ada batasan dalam kepuasan yang bersifat peribadi kerana ia bergantung kepada persepsi pekerja terhadap pekerjaannya. Utiliti kerja seseorang dikaitkan dengan perasaan seseorang suka atau tidak terhadap pekerjaannya (Erny Yusnida, *Et.al*, 2017).

Kepuasan kerja pekerja adalah sangat penting untuk organisasi. Dalam organisasi banyak orang bekerja demi wang dan keuntungan. Sekiranya pekerja organisasi tidak berpuas hati dengan kerja dan berasa tertekan dalam pekerjaan mereka. Pekerja tidak dapat menyelesaikan kerja mereka dengan baik dan memberi impak negatif terhadap kehendak organisasi. Organisasi harus percaya bahawa jika pekerja

tidak berpuas hati dengan kerja mereka, ini akan memberi impak buruk kepada produktiviti organisasi. Utiliti bekerja adalah asbab kepada peningkatan dan pengurangan produktiviti (Riazet.al, 2017). Guru yang merasa tertekan mungkin sahaja mempunyai prestasi kerja yang kurang memberangsangkan.

Konsep Tekanan Kerja

Guru adalah individu yang penting untuk merealisasikan kemajuan negara kita dalam membangunkan modal insan kini. Namun tekanan demi tekanan yang sering dihadapi akan menjejaskan kualiti kerja guru dan seterusnya akan menjejaskan prestasi dan produktiviti pelajar (Ibrahim, 2013). Dalam kajian ini pengkaji akan menyentuh domain fizikal seperti denyutan jantung semakin meningkat, keletihan, kurang selera makan, pening, susut berat badan, gementar dan lain-lain. Simptom ini perlu di ambil peduli dan mesti diatasi bagi mengelakkan perkara yang lebih serius berlaku.

Menurut Mohd Taib dan Hamdan (2006) petanda awal boleh dilihat ke atas seseorang individu ialah dari faktor fizikalnya. Simptom tekanan dari aspek fizikal adalah seperti sakit dada, letih yang melampau, sakit kepala, tidur yang terganggu, sukar untuk tidur, sakit otot, rasa loya, gelisah, tekanan darah tinggi dan kurang selera makan. Manakala Harun Arrasyid (2006) menyatakan tekanan berpunca daripada keadaan persekitaran yang tidak kondusif, bising, kotor dan boleh menyebabkan pelbagai penyakit. Manakala tingkah laku terbuka lebih kepada psikomotor seseorang seperti perbuatan semasa bercakap, duduk, semasa berjalan dan sebagainya. Tingkah laku tertutup pula ialah adalah seperti cara seseorang berfikir, berkeyakinan, perasaan dan banyak lagi (Muhibbinsyah, 2001).

Konsep Personaliti

Personaliti dibahagikan kepada dua kategori introvert, ekstrovert dan ambivert. Seseorang yang introvert ini ialah individu yang sentiasa menyembunyikan perasaan dan emosinya dalam situasi kenyataan seperti diam, serius, pemalu, jarang mengambil inisiatif, tidak banyak bercakap dan masanya lebih digunakan untuk mendengar perbualan orang lain. Golongan ini juga dinyatakan lebih suka bersendirian, fokus kepada diri sendiri, suka kepada aktiviti solo, tekun, tegas, pemalu dan mempunyai pandangan hidup yang pesimistik (Mok, 2011).

Che Mat (2012) ada mengatakan bahawa pembentukan personaliti individu banyak dipengaruhi oleh faktor pengalaman, kerja, rakan sebaya, baka dan budaya setempat. Maka tidak hairanlah apabila terdapat ahli teori personaliti yang percaya bahawa setiap individu adalah unik dan tidak boleh dibandingkan dengan orang lain (Engler, 2003). Personaliti atau keperibadian merupakan satu cabang psikologi yang mengkaji keperibadian dan proses individu lain yang menjadikan kita manusia.

Teori dan Model Utiliti Kerja, Tekanan Guru dan Personaliti

Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg, seorang pakar psikologi dan konsultan pengurusan yang terkenal (Gibson *et al.*, 1995). Frederick memperluas teori motivasi Maslow dan mengembangkan suatu teori khusus yang boleh diimplementasikan dalam motivasi kerja iaitu Teori Dua Faktor. Kedua-dua faktor tersebut ialah faktor *motivator* dan *hygiene*.

Jadual 1 :Hubungan Teori Frederick Herzberg dan Teori Abraham Maslow

Teori Dua Faktor Frederick Herzberg	Teori Motivasi Abraham Maslow
Motivator	Kesempurnaan sendiri Penghargaan Diri Sosial
Hygiene	Keselamatan Fisiologi

(Sumber: Sofean, 2004)

Jadual 1 menunjukkan hubungan antara teori Dua Faktor Frederick dan teori Motivasi Abraham Maslow. Berdasarkan jadual berkenaan menunjukkan bahawa peringkat fisiologi dan keselamatan menurut teori Maslow adalah menyamai peringkat hygiene dalam teori dua faktor Frederick Herzberg. Manakala keperluan sosial, penghargaan diri dan kesempurnaan sendiri pula berada pada tahap motivator dalam teori Dua Faktor Frederick Herzberg. Setiap keperluan pada peringkat *hygiene* perlu dipenuhi untuk mencapai tahap lebih tinggi iaitu tahap motivator. Jika dibincangkan teori motivasi dua faktor Frederick Herzberg dan kaitannya dengan kepuasan guru dalam dunia pendidikan. Sekiranya guru memperoleh tahap kepuasan yang tinggi maka kesan kepada hasil kerja yang lebih berkualiti, guru akan lebih komited dalam melaksanakan tugas dan akan memberi kesan yang baik kepada organisasi iaitu sekolah khususnya. Guru yang mencapai tahap keselesaan yang baik akan mendukung tanggungjawab dengan baik. Hal ini disokong oleh Rita (2002) jika guru memperoleh tahap utiliti kerja yang tinggi, maka impaknya mereka akan bekerja dengan baik, dedikasi dan komited demi mendukung kejayaan pencapaian sekolah seterusnya memenuhi tujuan dan Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Teori Tekanan Robbin

Teori tekanan Robbin (2001) menyatakan bahawa organisasi, individu dan keadaan ekonomi adalah penyumbang kepada tekanan itu berlaku. Seperti ketidaktentuan ekonomi, politik dan sosial. Faktor organisasi yang boleh menyebabkan stress adalah seperti tuntutan-tuntutan kerja, kekaburan peranan kepimpinan dan pengawalan dalam organisasi. Manakala daripada aspek individu mungkin suatu masa dahulu seseorang pernah mengalami pengalaman tekanan kerja ini menyebabkan tekanan psikologi berlaku.

Teori Cooper dan Marshall

Cooper dan Marshall (1979) selaras dengan teori Dunham menyatakan bahawa tekanan kerja adalah berpunca daripada faktor-faktor persekitaran dan individu itu sendiri. Persekitaran merujuk kepada perhubungan sesama pekerja dan pihak atasan. Perhubungan mencakupi penglibatan seseorang dan komunikasi dengan orang lain. Ketegangan dalam aspek-aspek ini boleh menyebabkan tekanan kepada seorang guru khususnya. Teori Kepadanan Manusia-Persekitaran juga mengaitkan tekanan kerja dengan persekitaran kerja. Sekiranya keperluan persekitaran tidak dapat dipenuhi menyebabkan tekanan berlaku.

Model Tindak Balas Sindrom Penyesuaian Umum

Menurut Selye (1974) tindak balas manusia terhadap tekanan dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tahap bersedia dan berjaga-jaga, tahap penentangan dan tahap kelesuan. Dalam tahap bersedia dan berjaga-jaga seorang guru ting 6 khususnya lebih bersedia dan tahap pertama ini tekanan adalah pada peringkat awal. Tahap rintangan dan kesusahannya adalah pada tahap ringan dan ringkas. Selalu masalah pada peringkat ini dapat diatasi oleh guru-guru dan tekanan adalah pada tahap yang biasa dan normal. Guru akan merasakan sedikit tekanan dan akan kembali normal apabila masalah yang dihadapi selesai. Tekanan dan biologi pada badan akan kembali normal. Tekanan sebegini bersikap jangka pendek dan dikategorikan sebagai tindak balas tekanan kuat.

Pada tahap penentangan (*stage of resistance*) pula apabila tekanan yang dihadapi berlanjutan dan tidak dapat diselesaikan. Tindak balas pada tahap pertama tidak membuahkan hasil dan tidak berjaya akan mengakibatkan daya tubuh seseorang akan menjadi lemah dan semakin berkurangan dan keadaan fizikal seseorang guru yang mengalami stress mula nampak kelihatan seperti pening kepala, kelesuan dan pelbagai simptom akan timbul. Tahap yang terakhir menurut Selye ialah tahap yang serius dan perlukan rawatan. Apabila tekanan yang dihadapi tidak dapat terkawal lagi seseorang akan kehilangan daya dan tenaga akan menyebabkan keletihan dan kelesuan melampau yang mana pada tahap ini

manusia akan mengalami sakit-sakit kronik seperti serangan jantung, pecah pembuluh darah dan boleh menyebabkan kematian.

Teori Personaliti Sigmund Freud

Teori ini terbahagi kepada dua perspektif iaitu topografi dan struktur. Topografi pula dibahagikan kepada tiga aspek utama iaitu sedar, separuh sedar dan sedar dan dilihat secara luaran. Manakala dari aspek dalaman terbahagi kepada id, ego dan superego (Engler dan Feist, 1985). Id merupakan faktor asas yang membentuk sahsiah juga merupakan sumber motivasi yang wujud dalam diri seseorang. Galakan dalaman pula secara sendiri dan tidak sedar akibat tolakan faktor luaran. Id adalah bersifat dalaman dan bersifat tidak sedar. Namun, id dipenuhi dan dilaksanakan oleh ego.

Individu yang berdasarkan ego akan bertindak secara sedar atau separuh sedar dengan menggunakan pemikiran. Namun pada peringkat superego terbahagi kepada subsistem dan ego-ideal. Subsistem terhasil akibat pengalaman negatif yang boleh membentuk sifat tidak baik. Manakala superego ego-ideal terhasil daripada pengalaman manis dan individu ini akan cenderung bertingkah baik untuk mendapatkan ganjaran dan kepuasan.

Teori Personaliti Carl Jung

Teori menyatakan bahawa tingkah laku personaliti dipengaruhi oleh pengalaman lepas, mitos, mimpi, fahaman dan agama. Istilah yang digunakan oleh Jung ialah kesedaran, ketidaksamaan peribadi dan ketidaksamaan kolektif. Teori Jung dikenali sebagai teori impian. Terdapat tiga elemen dalam teori Jung ialah introvert, extrovert dan ambivert. Pengalaman dan pengetahuan lepas adalah sangat berkaitan dengan personaliti seseorang. Tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh faktor keagamaan dan mimpi juga mempengaruhi sikap seseorang.

Individu yang digolongkan dalam kumpulan ini biasanya menonjolkan ciri-ciri seperti relaks, gemar kepada keseronokan, suka bercampur gaul, aktif, inovatif atau gemar kepada perubahan, gemar akan aktiviti-aktiviti luar, mudah bercakap, cepat bertindak balas, tidak mudah bimbang dan mempunyai ciri-ciri kepimpinan. Individu yang disifatkan sebagai introvert pula menonjolkan ciri-ciri seperti pasif, gemar berseorangan, pemalu, sensitif, cermat refleksi atau sentiasa berfikir terlebih dahulu sebelum menjalankan sesuatu, boleh dipercayai, tenang, tingkah laku yang terkawal, dan kurang bersedia untuk menanggung risiko. Bagi individu-individu yang mempunyai trait-trait personaliti yang sukar digolongkan sebagai introvert atau ekstrovert, maka mereka boleh disifatkan sebagai ambivert. Ambivert mempunyai trait-trait seorang ekstrovert dan introvert (Jung, C. G., 2015).

Metodologi Kajian

Reka Bentuk Kajian

Pengkaji menggunakan pendekatan kuantitatif sama ada terdapat pengaruh tekanan dan personaliti terhadap utiliti kerja guru tingkatan 6 di Sabah. Kajian ini merupakan kajian deskriptif berbentuk kajian tinjauan. Kajian tinjauan adalah sesuai kerana skop kajian yang luas dan lebih banyak maklumat boleh diperolehi. Selain itu, maklumat yang diperolehi adalah tepat dan boleh digunakan untuk menyatakan pelbagai jenis soalan terutama sekali dalam menguraikan pandangan, kepercayaan, perasaan dan tingkah laku (Chua, 2011).

Lokasi Kajian

Tempat kajian ini melibatkan sekolah-sekolah menengah di negeri Sabah iaitu melibatkan Zon Tenggara, Zon Pantai Barat, Zon Sandakan, Zon Pantai Barat Utara, Zon Selatan dan Zon Pendalaman. Kajian berfokus kepada sekolah yang menawarkan pengajian tingkatan 6 sama ada kategori sekolah bandar ataupun sekolah luar bandar yang terdiri daripada 95 buah sekolah menengah dan kolej tingkatan 6 di seluruh Sabah.

Populasi, Sampel dan kajian rintis.

Bilangan populasi meliputi guru lelaki dan perempuan adalah seramai 1320 orang guru tingkatan 6 di Sabah. Populasi yang dikawal selia oleh mana-mana bahagian atau jabatan teknik pemilihan sampel yang sesuai adalah teknik pensampelan rawak strata berkadar (proportional stratification sampling approach) (Creswell, 2007). Frankel dan Wallen (2007) teknik pensampelan rawak strata berkadar ini adalah sesuai digunakan kerana bilangan sampel berbeza-beza mengikut Bahagian dan Jabatan yang merupakan yang mengawal selia sekolah-sekolah tersebut. Maka, sampel yang diperlukan adalah sekurang-kurangnya seramai 297 sampel. Pendapat ini disokong oleh jadual krejcie dan Morgan yang menyatakan bahawa bilangan sampel seramai 297 sampel daripada bilangan populasi adalah memadai dalam suatu kajian tinjauan. Namun pengkaji menggunakan 340 responden berjaya dikutip semula.

Dapatan Kajian

Mengenal pasti hubungan tekanan kerja dengan utiliti kerja guru tingkatan 6 di Sabah

Nilai signifikan $0.008 < 0.05$ menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan utiliti kerja guru khususnya guru tingkatan 6 di Sabah. Ini bermakna kajian ini menolak hipotesis nul bagi persoalan kajian di atas. Tingkat hubungan $r = -0.144$ membawa makna tekanan kerja dan utiliti kerja menunjukkan korelasi secara negatif dan mempunyai tingkat hubungan korelasi yang berada pada tahap yang sangat lemah.

Correlations

		Tekanan	utiliti
Tekanan	Pearson Correlation	1	-.144**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	340	340
utiliti	Pearson Correlation	-.144**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	340	340

Mengenal pasti hubungan personaliti dengan utiliti kerja guru tingkatan 6 di Sabah.

Nilai signifikan $0.468 > 0.05$ menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti dengan utiliti kerja guru guru tingkatan 6 di Sabah. Ini bermakna kajian ini menerima hipotesis nul bagi persoalan kajian di atas. Tingkat hubungan $r = -0.039$ membawa makna tekanan kerja dan utiliti kerja menunjukkan korelasi secara positif dan mempunyai tingkat hubungan korelasi yang berada pada tahap yang lemah.

Correlations

		utiliti	Personaliti
utiliti	Pearson Correlation	1	.039
	Sig. (2-tailed)		.468
	N	340	340
Personaliti	Pearson Correlation	.039	1
	Sig. (2-tailed)	.468	
	N	340	340

Mengenal pasti pengaruh antara tekanan guru dan personaliti dengan utiliti kerja dalam kalangan guru tingkatan 6 di Sabah.

Hasil dapatan mendapati nilai sig. $0.415 > 0.05$ mendapati bahawa tidak terdapat pengaruh diantara pemboleh ubah personaliti dengan utiliti kerja guru tingkatan 6 di Sabah. Manakala nilai signifikan $0.007 < 0.05$, terdapat pengaruh pemboleh ubah tekanan dengan pemboleh ubah bersandar.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	93.153	7.590		12.274	.000
Personaliti	.053	.064	.044	.816	.415
Tekanan	-.147	.055	-.145	-2.690	.007

Rumusan dan Cadangan

Kajian ini melihat sejauh mana hubungan dan pengaruh pemboleh ubah bersandar iaitu utiliti kerja dan pemboleh ubah tidak bersandar adalah tekanan dan personaliti guru tingkatan 6 di Sabah khasnya. Berdasarkan kepada hasil kajian yang dijalankan menunjukkan terdapatnya hubungan diantara tekanan dengan utiliti kerja guru tingkatan 6. Namun kolerasinya adalah secara negatif yang sangat lemah bermaksud semakin rendah tekanan maka akan semakin tinggi tingkat utiliti kerja seorang guru. Guru hari dibebani dengan pelbagai tugas sampingan yang sangat membebankan terutama kerja pengkeranian, kerja memasukkan data dan pelbagai program sekolah. Guru terpaksa menjalankan tugas diluar bidang mereka seperti pengurusan aset dan inventori sekolah kerana pembantu stor yang pernah diwujudkan telah dimansuhkan (Norashid & Hamzah, 2014).

Tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara variable personaliti dengan utiliti kerja guru. Kolerasinya berhubung positif menunjukkan bahawa bahawa faktor personaliti yang baik akan menyebabkan utiliti kerja juga turut meningkat. Guru yang positif akan melahirkan perasaan suka kepada pekerjaan mereka sekali gus akan memberi impak yang baik kepada organisasi sekolah khasnya. Namun tidak dapat dinafikan bahawa utiliti kerja guru terjejas oleh faktor seperti jumlah pelajar dalam kelas juga merupakan punca-punca stres kerana guru kelas akan sentiasa mengemas kini kehadiran dalam talian dalam buku rekod kehadiran selain menyelaraskan semua surat kes-kes disiplin pelajar Greenglass (2006).

Kesimpulan

Tidak dapat dinafikan semakin hari semakin banyak berita di dada akhbar berkenaan isu guru-guru hari ini. Namun dalam kajian ini, tekanan kerja yang dialami oleh guru tingkatan enam adalah sangat minimum dan berasa berpuas hati dengan kerja mereka sebagai guru. Keadaan tekanan mungkin dialami oleh guru-guru aliran perdana dari segi disiplin dan kawalan pelajar, namun ianya perlu dibuktikan dengan kajian ilmiah. Isu kepuasan kerja ini sering dan akan terus dibincangkan kerana faktor-faktor semasa yang sering mengganggu keseronokan mengajar guru hari ini. Faktor tersebut seperti perubahan dasar, kerja memasukkan data, pengurusan dokumentasi, program-program sekolah, kekerapan bermesyuarat, pengurusan aset dan pembangunan sekolah, sistem data murid dan guru yang sungguh membebankan guru sehingga menjejaskan utiliti kerja guru di sekolah khasnya.

Rujukan

- Anderson, J. R. (1990a). The adaptive character of thought. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Anderson, J. R. (1990b). Cognitive psychology and its implications (3rd ed.). New York: Freeman.

- Chua Yan Piaw. (2011). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan : Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw – Hill.
- Che Mat. (2012). *Kursus Kepimpinan Profesional*. Selangor: Utusan Publications Dan Distributions Sdn. Bhd.
- Cooper, C. L & Marshall, J.(1979). *Executives Under Pressure, a Psychological Study*. Praeger Publishers. Praeger Special Studies. New York. In Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in Organizational. *Journal of Management*, 26:435-462.
- Creswell J W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 2nd edn. Sage Publications, London, UK
- Engler, B. (1985). *Personality Theories: An Introduction. 2nd Ed. Boston: Houghton Mifflin Co.*
- Engler, J & Feist, J,. (2003). *Being somebody and being nobody: A reexamination of the meaning*.
- Erny Yusnida Che Yusoff, Haslinda Abdullah, Zatul Himmah Adnan. (2017). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Warga Polis DiRaja Malaysia*. GEOGRAFIA Online, Malaysian Journal of Society and Space. Vol 13 (1), 22-3
- Fraenkal, J.R and Wallen, N. E. 2007. *How to Design And Evaluate In Education, 6th Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R. (1995). *Organizations : behavior, Structure, Processes*. 11th Ed. NY: McGraw-Hill.
- Greenglass, E. R., (2006). *Proactive Coping, Resources and Burnout: Implications for Occupational Stress*. In A. S Antoniou, dan C. Cooper (Eds.), *New Perspectives in the Area Occupational Health*. London: Edward Elgar (In Press).
- Harun Arrasyid Tuskan. (2006). *Menangani Konflik Emosi Menurut Pandangan Islam*. Selangor: Edusystem Sdn. Bhd.
- Ibrahim Ahmad Bajunid. (1995). *Peningkatan pelbagai jenis literasi khususnya literasi saintifik dan teknikal: Ke arah pemantapan martabat kepimpinan yang unggul*. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, 4(2). 1-19.
- Ibrahim bin Jari. (2013). *Pengaruh Perilaku Kepimpinan Pengetua ke atas Tekanan Kerja Guru Sekolah Menengah di Melaka*, Universiti Malaya.
- Ishak M F, Tamuri A H, Mohamed Lip S, Sabilan S, Rashed Z N, dan Sulaiman S H. (2014). *Tahap kepuasan bekerja dari aspek hubungan rakan sekerja dalam kalangan guru-guru Kafa Sekolah Rendah Agama Negeri*.
- Ismail Z & Mohd Makhbul Z.(2000). *Persepsi Faktor Yang Mempengaruhi Kesetiaan Pekerja Bukan Pengurusan*, 1, 1-18.
- Jung, C. G., 2015. *The Jung dan Neumann Correspondence*. Philemon Series dan Princeton University Press.
- Maryadi. (2012). *Hubungan Kerja Berpasukan dengan Komitmen, Kejelekitan dan Prestasi Ahli dalam Panitia Matematik di Sekolah Menengah Daerah Batu Pahat, Johor*. Tesis Sarjana Pendidikan, Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mastura Mahfar, Fadilah Zaini, & Nor Akmar Nordin. (2007). *Analisis Faktor Penyebab Stres di Kalangan Pelajar*. *Jurnal Kemanusiaan*, 9, 62–72. Retrieved from <http://myais.fsktm.um.edu.my/8349/>
- Mohd Bakti N L, & Abu Talib M.(2010). *Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Di Raja Malaysia*. *Jurnal Kemanusiaan*, 15, 46-62.
- Mohd Noah S & Muhamad M.(1999). *Kepuasan bekerja di kalangan pegawai tadbir Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor*. *Pertanika Journal of Social Science dan Humanities*, 7(1), 59-70
- Mohd Taib Dora & Hamdan Abd Kadir. (2006). *Mengurus Stres*. Selangor D.E., Malaysia: PTS Profesional.
- Mok Soon Sang. (2011). *Ujian Sahsiah, Minat Kerjaya dan Panduan Temuduga: Untuk peperiksaan Memasuki Perkhidmatan Awan Gred 41 Dan Pegawai Tadbir Diplomatik*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Muhibbinsyah, (2001). *Psikologi pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Norashid Bin Othman, & Hamzah Bin Md.Omar. (2014). *Beban Tugas dan Motivasi Pengajaran Guru di Sekolah Menengah Daerah Ranau*. *Jurnal Pemikir Pendidikan (Journal for Educational Thinkers)*, 5, 33–57. <http://doi.org/ISSN 1985-3637>

- Patterson, C. J., Farr, R. H., & Forssell, S. L. (2009). Sexual orientation, parenting, and child development in adoptive families. Paper presented at the biennial meeting of the Society for Research in Child Development, Denver, Colorado.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2017). *Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction*. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370–1382.A
- Rita Johan. (2002). “*Kepuasan Kerja Pekerja Dalam Lingkungan Pendidikan*.” Pendidikan. 01.
- Robbin, S. P.(2001). *Organization Behaviour*. 9th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins 2001. *Organizational Behavior*, (9th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Selye, H. 1979. *The stress of Life: A Scientist's memoirs*. New York: Van Nostrand.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). *School Participant Empowerment Scale: Assesment of Level of Empowerment Within the School Environment*. *Educationaland Psychological Measurement*, 52, 951-960.
- Sufean Hussin. (2004). Management of Teacher Education for Excellence: Current and Future Developments at UM. Paper presented at the National Seminar on Teacher Education, Allson Kelana Seremban, 29-30 November 2004